

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi yang bergerak di bidang organisasi swasta yang didirikan karena adanya suatu tujuan. Upaya untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Hariandja, (2019) sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor- faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat. Dewi (2023) menyatakan sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang membantu proses berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Syarief & Kurniawan (2022) menyatakan Sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mengatur penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah semua karyawan yang membantu pelaksanaan proses di perusahaan. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi harus digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik Maulidiyah (2021).

Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Menurut Amir (2015)

menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan standar etika tanpa melanggar hukum. Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya meningkatkan performa dan profit perusahaan. Wandari (2022) menyatakan kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan tersebut. Dalam perusahaan tentu pentingnya kinerja karyawan dengan tujuan untuk bisa tercapainya visi dan misi dari perusahaan tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Hermawan dan Kuyeni, 2020). Menurut (Hasibuan, dkk, 2022) Komunikasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan berbagi makna dan sikap. Sunarto (2021) menyatakan tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Dalam definisinya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat di dalamnya di mana kesepahaman yang ada di benak komunikator penyampaian pesan dan komunikasi penerima pesan. (Hermawan dan Kuyeni, 2020) menyatakan melalui komunikasi yang baik, pemimpin dapat memberikan instruksi pekerjaan yang akan dilakukan karyawan secara baik sehingga membuat

karyawan bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan juga bertanggung jawab pada perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Ma'rifatulah *et al* (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berupa instruksi atau perintah merupakan bentuk perhatian atasan kepada petugas, agar petugas merasa dihargai dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Parwirosumarto dan Affandi (2022) menemukan bahwa komunikasi yang tercipta antar anggota organisasi dirasakan telah terjalin dan berdampak pada kinerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa sumber komunikasi, pesan yang disampaikan dan penerimaan komunikasi antar anggota organisasi sudah cukup baik, meskipun mungkin masih terdapat kelemahan dan kekurangan dalam pelaksanaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Hee *et al* (2019) menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi komunikasi horizontal maka kinerja karyawan semakin meningkat. Untuk mewujudkan hal tersebut maka manajemen dapat berfokus pada pengembangan ketrampilan ekspresi dan komunikasi di antara karyawan. manajemen dapat mengatur kegiatan seperti pertemuan antar departemen sesuai dengan rencana pelatihan dan pengembangan harus ditetapkan untuk mewujudkan komunikasi yang efektif dalam organisasi

Penelitian yang dilakukan Prayogi *et al* (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian

ini komunikasi secara parsial positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi dan disiplin akan mampu meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al* (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. perubahan komunikasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai karena informasi yang diberikan oleh atasan menjadi data yang menggambarkan kekuatan jaringan jika informasi tiba tanpa miskomunikasi.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja Bagis (2019). Karyawan yang mendapatkan kepuasan dari perusahaan mereka akan memiliki rasa keterikatan yang lebih besar atau komitmen terhadap perusahaan dibandingkan karyawan yang tidak puas Azhar *et al* (2020). Robins (2017) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakin seharusnya mereka terima. kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan (Hariana, 2021).

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan maka kinerja akan meningkat. Dimana tenaga kependidikan merasakan kepuasan terhadap lingkungan, kebijakan, hal-hal teknis, dan kaitan internal lainnya mampu memicu tindakan positif di dalam ruang

lingkup pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Riyanto (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa bekerja nyaman kondisi membuat karyawan menyelesaikan tugas tepat waktu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jusfrizen dan Hutasuhut (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja seorang karyawan mempengaruhi kehadirannya dalam bekerja, kemauan bekerja juga sering dipengaruhi oleh keinginan untuk berganti pekerjaan.

Hasil penelitian Herlisha dan Riyanto (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang berate bahwa penciptaan kelompok kerja yang harmonis akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) yang menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa tingkat kepuasan karyawan tidak akan mempengaruhi baik buruknya kinerja mereka. Meskipun tidak puas akan beban kerja yang mereka terima mereka tetap melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selanjutnya menurut Widodo (2016) yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai



imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Pawirosumato dan Affandi (2022) menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan merupakan salah satu alat motivasi untuk karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani *et al* (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Memberikan kompensasi yang layak kepada masing-masing divisi tertentu akan meningkatkan kerjasama antar karyawan. Pemberian kompensasi yang layak juga bisa membentuk persaingan yang sehat antar karyawan dalam lingkungan perusahaan. Ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al* (2020) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, semakin rendah kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon *et al* (2022) juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. menetapkan sistem tunjangan kesehatan yang baik bagi karyawan membuat mereka merasa lebih aman dan tenteram dalam bekerja, selain itu pemberian gaji yang sesuai dengan kinerja karyawan juga membuat

karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini bereda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak semua karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi. kompensasi tidak langsung bisa meningkatkan kinerja dalam hal keterampilan kerja dan kualitas kerja.

CV. Dewi Indogrosir Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail yang beralamat di Jl. Raya Alas Kedaton No. 33 Kuku, Kec. Marga, Kab. Tabanan, Bali. CV. Dewi Indogrosir Gemilang berdiri sejak 2009. CV. Dewi Indogrosir Gemilang. Letaknya yang strategis di tengah pemukiman masyarakat membuat pertumbuhan CV. Dewi Indogrosir Gemilang menjadi pesat. Pada awal berdiri CV. Dewi Indogrosir Gemilang hanya memiliki satu toko retail sekarang sudah bertambah menjadi 3 toko retail yang tersebar di daerah Marga. CV. Dewi Indogrosir Gemilang menyediakan berbagai kebutuhan masyarakat mulai dari kebutuhan sehari – hari hingga upacara keagamaan.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti dilakukan pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang melalui bagian personalia di mana terdapat fenomena kecenderungan keterlambatan pegawai yang datang tidak tepat waktu saat jam kerja yang telah ditetapkan organisasi sehingga hal ini akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, seperti halnya pegawai yang datang terlambat saat jam kerja atau tidak masuk kerja tanpa surat ijin dan dalam melaksanakan tugas- tugasnya kurang teliti. Hal ini dapat

mengakibatkan kinerja pegawai akan menurun. Berikut ini ditampilkan data absensi karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan**  
**Pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang 2022**

No	Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (5-6)	8 = (6:5)x100%
1	Januari	36	22	792	27	765	3,41%
2	Februari	36	18	648	23	625	3,55%
3	Maret	36	22	792	27	765	3,41%
4	April	36	21	756	34	722	4,50%
5	Mei	36	23	828	26	802	3,14%
6	Juni	36	21	756	26	730	3,44%
7	Juli	36	22	792	26	766	3,28%
8	Agustus	36	21	756	24	732	3,17%
9	September	36	22	792	27	765	3,41%
10	Oktober	36	24	864	27	837	3,13%
11	November	36	21	756	28	728	3,70%
12	Desember	36	22	792	27	765	3,41%
	Jumlah	432	261	9324	322	9002	41,55%

Sumber : CV. Dewi Indogrosir Gemilang

Berdasarkan data tabel 1.1 tingkat absensi yang terjadi pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang tidak sama setiap bulannya. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan April dan terendah pada bulan Oktober. Menurut Flippo (2005), apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, di atas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak organisasi. Ini berarti bahwa tingkat absensi pada CV. Dewi Indogrosir Gemilang tergolong tinggi, hal ini disebabkan karena pegawai yang datang terlambat saat jam



kerja, adanya upacara keagamaan, dan sakit, sehingga dengan hal tersebut menjadikan turunya kinerja pegawai, karena tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya penurunan dalam kinerja pegawai.

Sesuai observasi yang dilakukan sebelumnya diketahui bahwa penurunan kinerja tersebut diakibatkan dari permasalahan komunikasi, kepuasan kerja dan kompensasi yang terjadi di perusahaan. Pada komunikasi permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang beberapa karyawan menyatakan bahwa komunikasi yang terjadi di lingkungan tempat kerja masih cenderung kurang. seperti kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan kurangnya komunikasi antar pimpinan dengan karyawan sehingga menyebabkan kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.

Faktor yang kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan menyatakan bahwa beberapa karyawan kurang merasa puas terhadap gaji yang mereka terima yang dirasa kurang seimbang dengan pekerjaan, gaji karyawan yang sudah bekerja lama tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Karyawan yang sudah bekerja lama dan sudah berkontribusi banyak untuk perusahaan juga tidak juga mendapat promosi jabatan yang setimpal. Hal tersebut membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal sehingga kualitas kerja menjadi menurun.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. beberapa karyawan merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan perusahaan. Seperti pemberian insentif, dimana besarnya insentif yang diberikan oleh perusahaan masih belum sesuai dengan pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas.

Berdasarkan fenomena dan kesenjangan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Komunikasi, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan beberapa pokok masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Dewi Indogrosir Gemilang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan CV.

Dewi Indogrosir Gemilang?

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

CV. Dewi Indogrosir Gemilang?

3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja CV. Dewi

Indogrosir Gemilang?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan teori mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat memberi tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan yang lebih mendalam, serta memberikan kontribusi dalam memperkaya penelitian-penelitian terdahulu.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi CV. Dewi Indogrosir gemilang sebagai sumbangan pemikiran dan masukan atau bahan pertimbangan untuk peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang terutama yang berhubungan dengan komunikasi, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap karyawan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Oleh karena itu, *goal setting* dapat diartikan sebagai penetapan sasaran atau target untuk dicapai oleh setiap individu (Widiastuti & Lestari, 2020).

Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya (Rahayu, dkk, 2022). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut teori ini salah

satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba & Ramandei, 2019).

Berdasarkan uraian pendapat para ahli tersebut maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka diidentikkan sebagai tujuannya.

## **2.2 Kinerja Karyawan**

### **2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan**

Menurut Pasolong (2021) pengertian kinerja pada hakikatnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kinerja pegawai. Sedangkan output keseluruhan organisasi disebut sebagai kinerja organisasinya. Menurut Amir (2015) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengacu pada pekerjaan yang dapat dilakukan oleh individu atau kelompok organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi secara legal sesuai dengan standar



etika tanpa melanggar hukum. Kinerja karyawan merupakan sebuah catatan padahasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas yang dilakukan dalam waktu yang telah ditentukan menurut (Hidayat 2021)

Menurut Mangkunegara, (2017) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya meningkatkan performa dan profit perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melakukan pekerjaan dalam periode tertentu Emta (2021). Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah perilaku seseorang dalam satu periode untuk memperoleh hasil kerja, melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus terpenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang ditetapkan perusahaan berarti bekerja baik atau sebaliknya yang tidak tercapai dikategorikan bekerja kurang atau tidak baik.

Dari pendapat para ahli yang dikemukakan diatas disimpulkan bahwa kinerja karyawan sendiri mempunyai arti faktor yang memengaruhi seorang karyawan dalam kontribusinya kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik dalam individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan

### 2.2.2 Faktor-faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang bisa berpengaruh pada kinerja dari seorang ialah (Londok et al., 2019) :

#### 1. Faktor psikologis

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari *attitude*, persepsi, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

#### 2. Faktor organisasi

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari kepemimpinan, sumber daya, penghargaan, pekerjaan dan *job*.

#### 3. Faktor individual

Faktor ini yaitu faktor yang terdiri dari keahlian, kemampuan, latar belakang dan lain sebagainya yang berasal dari dalam diri sendiri.

### 2.2.3 Dimensi atau Peran Penting Kinerja

Menurut (Jufrizen, 2018) terdapat beberapa dimensi atau peran penting pada kinerja seseorang, yaitu antara lain:

#### 1. Hasil kerja

Hasil kerja disini ialah tentang kualitas dan kuantitas dari suatu hasil pekerjaan karyawannya. Hasil kerja tersebut bisa berupa jasa dan barang yang bisa diukur jumlahnya.

## 2. Perilaku kerja

Perilaku kerja disini yaitu tentang reaksi atau tanggapan seseorang yang muncul baik itu berupa sikap maupun perbuatan dan juga sebagai anggapan seseorang terhadap pekerjaannya.

## 3. Sifat pribadi

Sifat pribadi disini yaitu tentang sifat yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Sifat masing-masing orang berbeda-beda, ada yang bersifat terbuka, misalnya sering mengajukan usulan, memberikan pendapat saat rapat dan lain sebagainya. Dan juga ada yang bersifat tertutup, misalnya merasa cuek atau tidak peduli terhadap karyawan yang lain dan sebagainya tergantung dari bagaimana karyawan tersebut menanggapi pekerjaannya.

### 2.2.4 Indikator Kinerja

Pasolong (2021) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut.

#### 1. Kualitas

Penilaian pegawai pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan keefektifan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan bakat pegawai digunakan untuk menentukan kualitas, khususnya kualitas *output*. Sedangkan jumlah baik atau buruk atau tingkat atau derajat sesuatu adalah apa yang ditunjukkan dengan mutu atau kualitas. Dengan demikian, kualitas juga dapat didefinisikan sebagai jumlah fitur dan

kualitas yang ada dalam barang dan jasa yang memuaskan permintaan pelanggan baik yang dinyatakan maupun yang tersirat.

## 2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dapat dinyatakan dalam bentuk unit produksi atau siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan. Di sisi lain, mengacu pada jenis pengukuran yang terkait dengan upaya dan diungkapkan dalam angka atau bentuk numerik yang setara. Oleh karena itu, kuantitas pekerjaan merujuk pada jumlah total pekerjaan yang berhasil diselesaikan oleh seorang pekerja dalam periode waktu tertentu. Hal ini tercermin dari kinerja pegawai yang menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan kecepatan tertentu dan dalam waktu yang telah ditentukan. Akibatnya, kuantitas pekerjaan dapat dihitung berdasarkan jumlah pekerjaan dan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan tergantung pada jumlah pekerjaan yang ada.

## 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merujuk pada jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam waktu yang ditentukan, dengan mempertimbangkan hasil yang dihasilkan dan mengefisienkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya. Ketepatan waktu, sementara itu, mengacu pada apakah sesuatu terjadi sesuai jadwal atau tidak. Pengukuran ketepatan waktu adalah kategori unik dari pengukuran kuantitatif yang menilai seberapa cepat suatu tindakan akan

diselesaikan. Oleh karenanya, waktu memengaruhi jumlah dan kualitas *output* pegawai. Karena meskipun pekerjaan pegawai memiliki kualitas tertinggi, komitmen waktu mereka mungkin berlebihan. Mirip dengan itu, banyak pekerjaan yang selesai, tetapi banyak juga waktu yang dihabiskan.

#### 4. Biaya

Biaya adalah uang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu aktivitas dan tergantung pada sifat aktivitasnya, mereka kemungkinan termasuk atau tidak dalam tujuan kinerja. Kualitas dan kuantitas pekerjaan ditentukan oleh faktor biaya. Karena meskipun beberapa pekerja memberikan pekerjaan yang sangat baik, banyak uang juga dapat dihabiskan untuk mereka. Begitupun juga banyak pekerjaan dilakukan, tetapi banyak uang dihabiskan.

### 2.3 Komunikasi

#### 2.3.1 Definisi Komunikasi

Menurut (Hasibuan, dkk, 2022) Komunikasi merupakan sekelompok orang yang berkumpul atau hidup bersama untuk mencapai tujuan tertentu, dan berbagi makna dan sikap. Sunarto (2021) menyatakan tanpa komunikasi tidak akan ada komunitas. Dalam definisinya seseorang melakukan komunikasi yaitu untuk mencapai kesamaan arti antara manusia yang terlibat di dalamnya di mana kesepahaman yang ada dibenak komunikator penyampaian pesan dan komunikan penerima pesan. Komunikasi adalah tindakan menyampaikan informasi dari satu pihak ke pihak lain, baik



dengan kata-kata lisan, kata-kata tertulis, atau tanda dan isyarat. Kami mengacu pada individu yang telah diberi kesempatan untuk berbicara sebagai komunikator. Peserta yang diundang dalam percakapan dikenal sebagai komunikasikan. Mereka yang memiliki keterampilan komunikasi verbal dan tertulis yang kuat disebut komunikatif. Komunikasi langsung dan tidak langsung antara orang-orang dimungkinkan melalui kata-kata tertulis dan lisan (Imbang et al., 2022)

Menurut Hariyanto (2021) Komunikasi merupakan proses berbagi makna dalam bentuk pesan komunikasi antara pelaku komunikasi. Pesan komunikasi bisa berupa gagasan atau ide pikiran yang diwujudkan dengan simbol yang mengandung makna dan dianut secara sama oleh pelaku komunikasi. Komunikasi mengacu pada tindakan satu orang atau lebih yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam konteks tertentu, memiliki konsekuensi tertentu, dan memungkinkan umpan balik yang dipengaruhi oleh lingkungan di mana komunikasi berlangsung (Aprillina et al., 2021).

Dari definisi para ahli tentang komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan proses penyampaian informasi baik lisan maupun tulisan yang dilakukan oleh satu orang kepada orang lain dengan harapan menerima *feedback* atau respon terhadap pesan yang disampaikan.

### **2.3.2 Jenis – jenis Komunikasi**

Menurut Sofyandi (2018) jenis-jenis motivasi ada 4 jenis yaitu:

#### **1. Komunikasi Verbal**

Komunikasi verbal adalah penyampaian informasi yang dilakukan secara langsung dengan berbicara atau menggunakan bahasa isyarat.

#### **2. Komunikasi Non-Verbal**

Komunikasi non-verbal biasanya menyampaikan informasi dengan bahasa tubuh, gestur, dan ekspresi wajah. Jenis komunikasi ini lebih cocok ketika kamu ingin memahami pikiran atau karakter seseorang.

#### **3. Komunikasi Tertulis**

Berbeda dengan dua jenis komunikasi di atas, komunikasi tertulis menggunakan media tulisan untuk menyampaikan pesan dan informasi.

#### **4. Komunikasi Visual**

Komunikasi visual lebih menggunakan gambar, karya seni, sketsa, bahkan grafik untuk menyampaikan pesan kepada pendengarnya. Komunikasi visual biasanya digunakan ketika presentasi untuk menunjang komunikasi verbal dan isi presentasi tersebut.

### **2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2017), ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

a. Faktor dari pihak *sender* atau komunikator yakni:

1. Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2. Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Maka dari itu, *sender* harus bersikap meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

3. Pengetahuan *Sender*

*Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikan kepada *receiver* se jelas mungkin.

4. Media Saluran yang Digunakan oleh *Sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

b. Faktor dari pihak *receiver* yakni:

1. Keterampilan *Receiver*

Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

## 2. Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap sender sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi.. Makadari itu *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah dibandingkan dengannya

## 3. Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan lebih mudah dalam menginterpretasikan ide ataupun pesan yang diterimanya dari *sender*.

## 4. Media Saluran Komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide ataupun pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya.

### **2.3.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Nisa, *et al.*, (2019) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

#### 1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

## 2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak.

## 3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

## 4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

## 5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Sutrisno (2019) menyatakan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap karyawan atas pekerjaannya yang berkaitan kondisi pekerjaan, koordinasi sesama karyawan, kompensasi atas pekerjaan, serta hal-hal berkaitan fisik maupun psikologi. (Jufrien & Sitorus, 2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang



sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Tanjung et al.,2022), kepuasan kerja merupakan perilaku (menguntungkan) dimiliki pekerja dengan pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi lingkungan kerja. Evaluasi ini, yang dapat dilakukan pada salah satu pekerjaannya, dilakukan untuk menunjukkan penghargaan atas pencapaian salah satu nilai kerja yang paling signifikan.

Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan menyenangkan dari hasil persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya dalam memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Purnama & Riana, 2020). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional positif sebagai hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang dalam organisasi (Risambessy & Tahanora, 2021). Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis atau perasaan karyawan yang menyenangkan yang sangat subyektif dan tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja adalah konsep multidimensi yang dapat diterapkan pada keseluruhan pekerjaan seseorang ataupun aspek tertentu dari pekerjaannya. atau pekerjaannya. Robbins, et al., (2016) mengemukakan, bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan. Menurut konsep ini,kepuasan kerja seseorang mungkin cukup puas dengan satu bagian pekerjaannya dan tidak puas dengan satu atau lebih bidang lainnya.

Dari pendapat para ahli tersebut bisa disimpulkan kepuasan kerja merupakan sebuah sikap atau perasaan karyawan atas hasil kerja yang mereka terima. Seperti selisih antara seberapa banyak kepuasan yang mereka terima dengan banyaknya apa yang mereka harapkan dapat mereka terima

#### **2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Yasa & Dewi (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Sejauh mana orang mampu mencapai kebutuhan mereka melalui kemungkinan yang disediakan oleh pekerjaan mereka merupakan faktor utama dalam menentukan kepuasan kerja.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kesenjangan antara apa yang diantisipasi seseorang dan apa yang benar-benar diterima individu dari pekerjaannya tercermin dalam sejauh mana harapan tersebut terpenuhi. Orang akan tidak bahagia jika harapan mereka lebih tinggi dari apa yang sebenarnya mereka dapatkan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Gagasan bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan keberhasilan realisasi nilai-nilai kerja yang signifikan secara pribadi adalah apa yang mengarah pada kepuasan.

#### 4. Keadilan (*Equity*)

Ketika orang diperlakukan secara adil di tempat kerja mereka, mereka melaporkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi

#### 5. Komponen genetik (*Genetic components*)

Karakteristik pribadi dan pengaruh genetika merupakan kontributor utama kebahagiaan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variasi individu memiliki relevansi penting untuk memahami kepuasan kerja selain fitur lingkungan kerja.

Sedangkan menurut (Meidita, 2019) faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor karyawan: Kecerdasan IQ, kondisi fisik, masa kerja, pengalaman kerja, pendidikan dan kepribadian.
2. Faktor pekerjaan: jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat/golongan, jaminan finansial, interaksi sosial, kesempatan promosi jabatan.

#### 2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Andy et al. (2021) kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator berikut :

##### 1. Upah Pekerjaan

Upah pekerjaan merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Upah pekerjaan selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pekerja.

## 2. Kesempatan Promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk memperoleh keterampilan baru dan meningkatkan yang sudah ada saat mereka bekerja, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

## 3. Pengawasan

Pemantauan dan pemeriksaan berkala atas pekerjaan yang dilakukan dengan benar oleh bawahan selalu dilakukan oleh atasan atas tugas yang dilimpahkan kepadanya.

## 4. Rekan Kerja

Rekan kerja yang mampu berkolaborasi secara efektif satu sama lain untuk melakukan tugas yang diberikan secara akurat adalah kunci untuk mencapai kepuasan kerja.

## 2.5 Kompensasi

### 2.5.1 Definisi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Widodo (2016), kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan inisiatif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima

oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada organisasi. Secara luas kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi bisadiartikan sebagai suatu pemberian dari perusahaan kepada karyawannya sebagai tanda balas jasa atau imbalan dari hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut demi kepentingan perusahaan (Komarudin & Nuridin, 2020). Kemudian pengertian lain dari kompensasi yaitu segala sesuatu yang pegawai terima, baik itu berbentuk upah, bonus, gaji dan sebagainya dan dibayarkan langsung oleh organisasi. Segala yang karyawan terima sebagai pengganti sumbangan mereka terhadap perusahaannya. Dengan kompensasi ini, karyawan akan lebih dihargai karena kerja kerasnya dan semakin memperlihatkan kepatuhannya kepada perusahaan supaya perusahaan bisa membagikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi ialah dengan membagikan kompensasi (Heryenzus & Laia, 2019).

Dari pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas jasa yang mereka berikan terhadap perusahaan.

### **2.5.2 Fungsi Kompensasi**

Menurut Farida (2021) ada beberapa fungsi dari pemberian kompensasi diantaranya adalah :

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

2. Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif.
3. mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

### 2.5.3 Tujuan Kompensasi

Menurut (Fahruroji et al.,2018) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi terhadap karyawan diantaranya :

1. Hubungan dalam bekerja sama

Dengan memberikan kompensasi memungkinkan terjalinnya hubungan yang formal dari kerja sama antara pimpinan dan karyawannya. Pada ikatan perjanjian yang disepakati, karyawan harus melaksanakan tugas-tugas, sedangkan seorang pimpinan wajib membayar kompensasi.

2. Kepuasan dalam bekerja

Dari kompensasi yang diberikan perusahaan, karyawan akan memenuhi segala kebutuhannya sehingga akan muncul kepuasan dalam bekerja dari jabatan yang diduduki.

3. Sebagai suatu motivasi

Karyawan akan termotivasi apabila kompensasi atau balas jasa yang diterima dari perusahaan cukup besar atau segala kebutuhan-kebutuhannya bisa terpenuhi.

4. Keseimbangan karyawan

Apabila kompensasi dibagikan dengan adil, karyawannya akan lebih merasa terjamin dan turnover karyawan akan rendah.



#### 5. Menciptakan kedisiplinan

Apabila kompensasi yang diberikan cukup besar, maka kedisiplinan kerja juga akan membaik dan segala aturan yang berlaku akan ditaati.

#### 6. Berpengaruh pada organisasi buruh

Apabila karyawan diberikan kompensasi yang memuaskan, organisasi buruh bisa terhindar dan karyawannya juga menjadi lebih fokus ke tugasnya.

### 2.5.4 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020), secara umum terdapat beberapa indikator pemicu, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Gaji

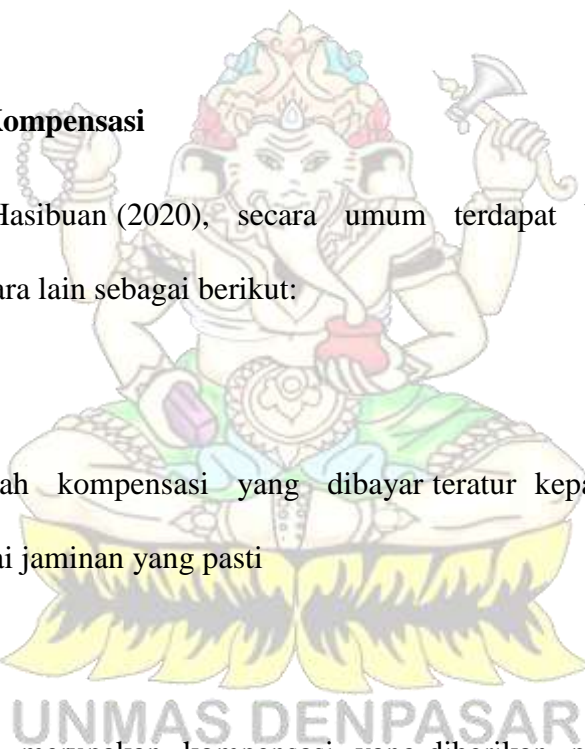
Gaji adalah kompensasi yang dibayar teratur kepada karyawan dan mempunyai jaminan yang pasti

#### 2. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan karena karyawan tersebut diakui telah ikut serta dengan sangat bagus untuk mencapai tujuan instansi.

#### 3. Insentif

Insentif yaitu kompensasi yang telah diberikan hanya kepada karyawan tertentu, karena bisa memberikan keberhasilan prestasi di atas standar.



#### 4. Fasilitas

Fasilitas adalah finansial atau nonfinansial tambahan yang diberikan instansi kepada karyawan seperti rumah karyawan, transportasi, uang pensiunan, dan lain-lain.

### 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

#### 2.6.1 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ma'rifatulah *et al* (2021) dengan judul *The Effect Of Communication And Work Discipline On Employee Performance In The Regional Secretariat Of Hulu Sungai Utara Regency*. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Parwirosumarto dan Affandi (2022) dengan judul *Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)* penelitian ini dilakukan pada PT. Metra Palma Api ((Medco Agro) menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Ong Choon Hee *et al* (2019) dengan judul *Exploring The Impact Of Communication On Employee Performance* penelitian ini dilakukan pada perusahaan pengembangan properti di Malaysia menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi *et al* (2019) dengan judul *The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance* penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi di Provinsi Sumatera Utara menunjukkan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable komunikasi dan

menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Siregar *et al* (2023) dengan judul *Communication and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tiki Jalan Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Medan menunjukkan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable komunikasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

### **2.6.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny *et al* (2020) dengan judul *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Mercu Buana menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kepuasan kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Riyanto (2020) dengan judul *The Effect of Work Motivation, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on the Contract Employees Performance of Pt Bank Rakyat Indonesia Branch Office of Jakarta Daan Mogot*. Penelitian ini dilakukan pada Pt Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Jakarta Daan Mogot menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kepuasan kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Jusfrizen dan Hutasuhut (2022) dengan judul *The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance*. Penelitian ini dilakukan pada PT RSUD dr.Pirngadi Kota Medan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kepuasan kerja dan



menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Herlisha dan Riyanto (2019) dengan judul *The Effect of Job Satisfaction, Work Motivation, and Employee Engagement on Employees Performance of Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer*. Penelitian ini dilakukan di Pt Inixindo Persada Rekayasa Komputer menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kepuasan kerja dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitawati dan Atmaja (2021) dengan judul *How Job Stress Affect Job Satisfaction and Employee Performance in Four-Star Hotels*. Penelitian ini dilakukan di Pt Inixindo Persada Rekayasa 10 Hotel Bintang Empat di Bali menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kepuasan kerja dan menggunakan variable



dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

### **2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumato dan Affandi (2022) dengan judul *Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Metra Palma Api (Medco Agro) menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kompensasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Asriani *et al* (2020) dengan judul *The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance* menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kompensasi dan menggunakan

variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al* (2020) dengan judul *The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance*.

Penelitian ini dilakukan di PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kompensasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon *et al* (2022) dengan judul *Analysis of the Effect of Human Resource Planning, Quality of Work Life and Compensation on Employee Work Performance at PT. Supermarkets*

Maju Bersama Medan yang dilakukan pada PT. Supermarkets Maju Bersama Medan menunjukkan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kompensasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari

tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rinny et al (2020) dengan judul *The Influence Of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University*. Penelitian ini dilakukan pada Universitas Mercu Buana menunjukkan hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah sama – sama menggunakan variable kompensasi dan menggunakan variable dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari tahun penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2023. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan tempat penelitian yang berbeda.



UNMAS DENPASAR